



# jugendsozialarbeit aktuell

Nummer 5 / Juni 2002

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,

mittlerweile ist Gender mainstreaming (GM) in aller Munde und die Zahl der Veröffentlichungen, Veranstaltungen und einseitigen Interpretationen nimmt zu. Wir haben daher Ulrike Werthmanns-Reppekus gefragt, was GM in der theoretischen Diskussion und für die Praxis der Jugendsozialarbeit bedeutet. Sie ist nicht nur Geschäftsführerin des Paritätischen Jugendwerkes Nordrhein-Westfalen und ständiges Mitglied der Expertenkommission für den Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, sondern auch Expertin in Sachen GM.

Auch wenn ihr Beitrag das facettenreiche Thema nur in Kürze darstellen kann, wird eines als Konsequenz deutlich: Werden Maßnahmen und Entscheidungen nicht darauf hin untersucht, wie sie sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen auswirken, übersehen wir eine wichtige gesellschaftliche Chance: Die Kompetenzen der Frauen stellen ein Potenzial dar, das die Entwicklung in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft wirkungsvoll voranbringen kann. Diese Ressourcen zu fördern und dabei den Hindernissen bei der Verwirklichung der Lebensentwürfe von Frauen **und** Männern entgegenzuwirken, ist Aufgabe der Führungskräfte, gerade auch in der Sozialwirtschaft.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Thomas Pütz M.A.  
Direktor

LAG KJS NRW

**G**ender mainstreaming – eine Herausforderung für die Jugendsozialarbeit

*Ulrike Werthmanns-Reppekus*

## Ein neues Zauberwort !?

Wir kennen in der deutschen Sprache nicht den Unterschied zwischen biologischem Geschlecht (sex) und sozialem Geschlecht (gender). Gender ist also das, was wir mit kulturell geprägt, sozial vermittelt, schlicht mit geschlechtstypisch meinen. Mainstream ist der Hauptstrom der allgemein geteilten Überzeugungen und Orientierungen.

Zurückgehend auf die 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking und die Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages, schreibt die Beschäftigungspolitische Leitlinie Nr. 19 von 1999 den EU-Mitgliedsstaaten die Umsetzung des Gender mainstreaming-Ansatzes vor.

Schlichter formuliert heißt das: auf höchsten Ebenen ist entschieden worden, dass das Nachdenken über die Auswirkungen von Geschlechtszugehörigkeit jetzt bei allen in Organisationen Handelnden auf der Agenda stehen soll. Raus aus der Nische - rein in die Chefetage.

Denn: Gender mainstreaming ist ein top-down-Verfahren und keine Bittstellerstrategie frauenbewegter Frauen.

Soll heißen: die Führungsebene hat Druck zu erzeugen, fordert Gender-Kompetenz und beweist sie selber. In der Praxis werden dazu auch schon Hauptabteilungsleiter in Gender-Trainings geschickt, eine Gender-Akademie ist im Aufbau, es gibt die ersten Gender-Beauftragten usw.

## Verwaltungsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit?

Gender mainstreaming ist Teil der Richtlinien zum Kinder- und Jugendplan des Bundes geworden. Dazu sollte man aus der Großen Anfrage der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 14/6415 v. 22.06.01) zum Thema "Zukunft gestalten - Kinder und Jugendliche stärken" zitieren. Die Fragen 73 - 85 von insgesamt 81 Fragen (!) beziehen sich auf den Focus "Gender Mainstreaming - Politik für Mädchen und Junge Frauen" (in diesem Zitat scheinen die Jungs verloren gegangen zu sein!). Im Hinblick auf die erfragten Maßnahmen der Bundesregierung wird auf die KJP-Richtlinien verwiesen, die "den im Gender mainstreaming formulierten Gleichstellungsauftrag sowohl als eigenständigen Ansatz (eigenständiges Förderprogramm) als auch als Strategie i.S. einer Querschnittsaufgabe vor(sehen)". (a.a.O., S. 163). Des Weiteren "wird eine systematische Schulung der in der Jugendarbeit und Jugendhilfe Verantwortlichen vorbereitet. Das Bundesjugendministerium ist zu beiden Punkten im ständigen Dialog mit allen Projekten und Trägern" (a.a.O., S. 163).

In einem Diskussionspapier des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2002) heißt es: "GM bedeutet in der Kinder- und Jugendhilfe also grundsätzlich danach zu fragen, wie sich Maßnahmen und Gesetzesvorhaben jeweils auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen auswirken und ob und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen können. Auf dieser Grundlage sind die Maßnahmen und Vorhaben entsprechend zu steuern." (a.a.O., S.1)

Insbesondere das Sozialpädagogische Institut (SPI) in Berlin und dort die Kolleginnen von Ginsheim und Meyer haben frühzeitig die Karte "Gender mainstreaming" gezogen und den Ansatz publik gemacht. In ihrer Publikation: "Neue Perspektiven in der Jugendhilfe: Gender Mainstreaming" (2001) werden als Tagungsergebnisse von unterschiedlichen Autorinnen und Autoren die Entstehung, die Bedeutung, die Chancen und die Gefahren von Gender mainstreaming dargestellt. Explizit wird der Versuch unternommen bzgl. einiger Handlungsfelder der Jugendhilfe, die da sind Jugendarbeit, Kindertagesstätten, stationäre Unterbrin-

gung Annäherungen der Operationalisierung des Ansatzes zu beschreiben. Einzig, es fehlt die Jugendsozialarbeit - was schade ist. Insbesondere deshalb, weil in den EU-Programmen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Gender mainstreaming schon verpflichtend auftaucht. (vergl. dazu K. Linde 2001)

Ruth Enggruber hat in einer Expertise zu operationalisieren versucht, was Gender mainstreaming für die Jugendsozialarbeit heißt. Sie schildert eindrücklich die Entwicklung von der Frauen- und Gleichstellungspolitik zum Gender mainstreaming-Ansatz.

In dem Papier des BMFSFJ heißt es: "Spezifische Frauen- und Mädchenförderpolitik und GM sind zwei unterschiedliche Strategien für die Erreichung derselben Zielsetzung, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen. Beide Strategien sind zur Zielerreichung notwendig und ergänzen sich gegenseitig; sie können sich nicht ersetzen. (a.a.O., S. 2) ... GM ist als Querschnittsstrategie konzipiert, die in einem top-down-Verfahren von der Leitungsebene in alle strukturellen und strategischen Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung sowie in die Qualitätssicherung Eingang finden soll". (a.a.O., S. 3)

Bei genauer Lektüre wird deutlich, dass Gender mainstreaming an zentrale Bedingungen geknüpft ist:

- Die Leitungsebene muss sich bewusst für Gender mainstreaming entscheiden (top-down-Verfahren).
- Gender mainstreaming ist keine neue Verwaltungsvorschrift, die sich mit der Anwendung eines zweiseitigen Merkblattes umsetzen lässt. GM ist eine Haltung, die Geschlechtsrollen(selbst-)reflexion als Voraussetzung hat.
- Gender mainstreaming gibt es nicht "für umsonst". Gender-Trainings und Evaluation der Verfahren passieren nicht nebenbei, sondern müssen i.d.R. „eingekauft“ werden.
- Gender mainstreaming muss mindestens auf der Ebene der Organisation, der Ebene der MitarbeiterInnen und der konzeptionellen Ebene ausbuchtabiert werden (s.dazu Enggruber, S. 43 f). Gender mainstreaming wird strategische Bedeutung bekommen. Es ist

- davon auszugehen, dass in Zukunft in allen Förderprogrammen - und nicht nur die EU-Programmen - die Anwendung von Gender mainstreaming evaluiert wird. Über die Sanktionen bei Nichtanwendung ist allerdings noch nichts Konkretes bekannt.

### § 13 KJHG

§ 13 KJHG zeigt die Vielfalt der Handlungsfelder der Jugendsozialarbeit (sozialpädagogische Hilfen, Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, Jugendwohnen) und den Kooperationsbedarf mit der Schulverwaltung, der Bundesanstalt für Arbeit und den Trägern von Ausbildung und Beschäftigung auf.

Konkrete Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit sind laut Kolmer (2001):

- gleiche Verteilung finanzieller Ressourcen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer;
- Infrastruktur von Einrichtungen (Lage, Ausstattung);
- gleiche Verteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bezogen auf alle Hierarchie- und Funktionsebenen in den Bildungseinrichtungen;
- Gender-Kompetenzen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Verwirklichung eines gendersensiblen Teamansatzes, inklusive Gender-Workshops für die Benachteiligtenförderung;
- Erweiterung des Berufsspektrums für junge Frauen und Männer, besonders unter Berücksichtigung der IT-Berufe und sonstiger neuer Medienberufe;
- gendersensible und genderreflexive individuelle Förderplanung mit der Reflexion von Zielen bzw. Zielerreichung in ihrer spezifischen Bedeutung für die Geschlechter;
- Förderung von Schlüsselqualifikationen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifisch geprägter Kompetenzen;
- Gender-Controlling für die pädagogische Arbeit (vgl. Kolmer 2001, S. 53 f.). (Kolmer zit. nach Enggruber, S. 47)

Das heißt aber nicht, dass geschlechtshomogene Angebote kein Thema mehr in der Jugendsozialarbeit sein werden. Erstens hat es die immer gegeben (Mädchen in die Hauswirtschaft, Jungen in die Schlosserei), und zweitens hat es durchaus erfolgreiche innovative Ansätze gegeben, die auf Geschlechtergerechtigkeit abzielten (z.B. Mädchen in IT-Berufen, Mädchenberatungsstellen, Mädchenwohngruppen usw.). Allerdings muss man die Angebote einer reflektierten Jungenarbeit in der Jugendsozialarbeit wie die Stecknadel im Heuhaufen suchen.

### Was tun?

Leider wird auch dieser Beitrag nicht dazu beitragen können, konkret und differenziert zu sagen, was der/die einzelnen Maßnahmenleiter/in jetzt genau tun soll. Empfehlenswert sind neben dem Internet-Angebot der Bundesregierung [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net) die Informationen unter der Internet-Adresse: [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at). Dort hat die Koordinationsstelle „Gender Mainstreaming im ESF“ in Wien eine Tool Box „Gender Mainstreaming“ entwickelt, die sogenannte Leitfäden ausbuchstabiert hat. Ruth Enggruber greift darauf zurück und hat in ihrer Expertise einen 50-seitigen Anhang dazu veröffentlicht. Deutlich wird, dass es weder mit einem Merkblatt noch mit einem Leitfaden getan ist. Sowohl die Programmebenen als auch die Maßnahmen- bzw. Angebotsebenen sind dazu zu berücksichtigen (vergl. a.a.O., S. 72 f). Ein wichtiger Hinweis ist die Rekrutierung auf den „Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung“ nach §§ 235, 240 - 246 SGB III der Bundesanstalt für Arbeit. Ruth Enggruber schlägt vor, diesen Leitfaden durch folgende Fragen zu ergänzen:

- Wie viele Frauen und Männer sind insgesamt beteiligt bzw. beschäftigt?
- Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Leitungs- bzw. Entscheidungspositionen?
- Wie hoch sind die Frauen- und Männeranteile im Ausbildungspersonal für nichttraditionelle und innovative Berufe?
- Welche Vorkehrungen gibt es, um den beteiligten Frauen und Männern die

Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Berufs- bzw. Gremientätigkeit zu erleichtern?

- Stehen Frauen und Männern die gleichen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung?
- Ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Leitbild der Bildungseinrichtungen verankert?
- Gibt es eine Verpflichtungsvereinbarung, zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bildungseinrichtung beizutragen?
- Gibt es eine Unterstützungsstruktur zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?" (a.a.O., S. 74)

### Fazit

Geschlechterreflexives Verhalten hat in allen Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit noch nie als TOP 1 auf der Agenda gestanden. Das ändert sich jetzt vielleicht. Chancen und Perspektiven sind die 'top down' geforderten Prozesse des Nachdenkens über Geschlecht. Das trifft dann alle: Adressatinnen und Adressaten, weibliche und männliche Fachkräfte und alle Verwaltungsstrategen, die ausbuchstabieren müssen, was sie evaluieren wollen bzw. sollen. Vielleicht beschäftigen wir uns durch diese Anforderung "von oben" neu mit dem Orientierungsdilemma in der Jugendsozialarbeit. Auf was bereiten wir junge Menschen vor, wie lehren wir sie mit absehbaren Diskontinuitäten in ihren Biographien umzugehen? Was heißt das für Männer und Frauen? Fragen, deren Beantwortung auch die Strategie von Gender mainstreaming vorschreibt.

### Literatur

*Bitzan, Maria; Daigler, Claudia:* Eigensinn und Einmischung, Weinheim und München 2002

*Bundesanstalt für Arbeit:* Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung für Leistungen nach §§ 235, 240 - 246 SGB III. Dienstblatt - Runderlass 50/99 vom 25.11.1999.

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Abteilungsleiter Kinder und Jugend:* Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe – Diskussionspapier – Berlin, 07.12.2001.

*Deutscher Bundestag:* Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der SPD/Bündnis 90/Die Grünen "Zukunft gestalten - Kinder und Jugendliche stärken". (Drucksache 14/6415 v. 22.06.2001)

*Enggruber, Ruth:* Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit, Münster 2001

*Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) gGmbH:* Info: Gender Mainstreaming, Bottrop 2000

*von Ginsheim, Gabriele; Meyer, Dorit:* Neue Perspektiven in der Jugendhilfe: Gender Mainstreaming, SPI Berlin 2001

*Linde, Karin:* Gender Mainstreaming auf den Arbeitsmärkten in Europa, in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, 7/2001, S. 247 - 251

*Jugend Beruf Gesellschaft:* Gender Mainstreaming - Auftrag für die Jugendsozialarbeit, Heft 1/2002, (BAG JAW), Bonn

*Stiegler, Barbara:* Wie Gender in den Mainstream kommt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2001.

---

### Impressum:

Jugendsozialarbeit aktuell  
c/o LAG KJS NRW  
Postfach 290 250  
50524 Köln  
Email: [aktuell@jugendsozialarbeit.de](mailto:aktuell@jugendsozialarbeit.de)  
[www.jugendsozialarbeit.de](http://www.jugendsozialarbeit.de)

V.i.S.d.P: Thomas Pütz M.A.

Redaktion: Franziska Schulz

DRUCK /VERSAND: SDK Systemdruck Köln GmbH & Co.KG

HERAUSGEBER: Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e.V. (LAG KJS NRW)